

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa S. H.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej Oddział H. w L.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18
listopada 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 6 czerwca 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 6 czerwca 2019 r. oddalił apelację strony pozwanej K. Spółka Akcyjna Oddział H. w L. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 26 lutego 2019 r., przywracającego powoda S. H. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach i zasądzającego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, podniosła zarzut naruszenia przepisu:

(-) art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2137 ze zm., dalej „ustawa o wychowaniu w trzeźwości”) w związku z art. 52 §

1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że wezwanie organu powołanego do ochrony porządku publicznego przez pracodawcę w razie uzasadnionego podejrzenia, iż pracownik przystępuje do pracy w stanie nietrzeźwym, jest jego każdorazowym obowiązkiem, a wynik takiego badania jest niezbędny do udowodnienia stanu nietrzeźwości pracownika dla potrzeb rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, podczas gdy przepisy prawa nie przewidują takiego obowiązku, a jedynie uprawnienie pracodawcy do żądania przeprowadzenia badania przez organ powołany do ochrony porządku publicznego, zaś ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika można wykazać wszelkimi środkami dowodowymi; (-) art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca ma obowiązek wezwania organu uprawnionego do ochrony porządku w celu przeprowadzenia badania u pracownika na obecności alkoholu w wydychanym powietrzu oraz przeprowadzenia badania krwi pracownika z pomocą osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe, podczas gdy z treści przepisu nie wynika taki obowiązek; (-) art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca powinien realizować obowiązki Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. 2018, poz. 2472), podczas gdy brak jest powyższego obowiązku pracodawcy, a adresatem obowiązków wynikających z przepisów tego rozporządzenia są organy powołane do ochrony porządku publicznego; (-) art. 378 § 1 w związku z art. 217 § 2 oraz art. 473 § 1 k.p.c., przez uznanie, że sąd może pominąć analizę wszelkich dowodów (z dokumentów, badania, świadków) i ich ocenę, jako wiarygodnych, w przypadku braku dokumentu z badania zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego, podczas gdy w postępowaniu, a w szczególności w postępowaniu z zakresu prawa pracy, brak jest ograniczeń dowodowych i wartościowania dowodów przez ich przeprowadzeniem.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, a także potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, tj. art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości. W uzasadnieniu wniosku strona pozwana podniosła, że powyższy przepis budzi istotne wątpliwości interpretacyjne, a nadto brak jest wyraźnego połączenia zawartej w nim normy, która ma charakter karno-administracyjny, z przepisami prawa pracy dotyczącymi ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Przepisy prawa pracy nakazują pracodawcy bezwzględnie zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności w celu ochrony zdrowia i życia pracowników (art. 207 w związku z art. 15 Kodeksu pracy). Obowiązek zachowania i stałego nadzorowania bezpieczeństwa i higieny pracy realizowany jest metodami, w stopniu i zakresie, które pracodawca uzna za konieczne ze względu na charakter zakładu pracy (z poszanowaniem zasady proporcjonalności stosowanych środków), między innymi przez prewencyjną kontrolę pracowników pod względem zachowania trzeźwości. Brak jest w przepisach prawa jednoznacznie określonych zasad przeprowadzenia takich kontroli oraz weryfikowania trzeźwości, w szczególności w przypadku, gdy pracownik po spożyciu alkoholu nie wykazuje podejrzanych zachowań i nie jest wyczuwalna woń alkoholu. Niemniej jednak obowiązkowi pracodawcy odpowiada obowiązek pracownika do działania w przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, określony w art. 211 k.p. Mimo istnienia powyższych zasad, dyskusyjna w judykaturze i doktrynie pozostaje procedura postępowania pracodawcy w przypadku konieczności zbadania trzeźwości pracownika i ulokowanie art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości na tle podstawowych zasad prawa pracy oraz podstawowych obowiązków pracodawcy dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników.

Według skarżącego, skarga kasacyjna ma podstawy do rozpoznania także ze względu na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, tj. powołanego art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, w szczególności w kontekście wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r. (I PK 194/17), który stoi w sprzeczności z dotychczasowym orzecznictwem, w tym z poglądem wyrażonym w uchwale składu

siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1978 r. (V PZP 7/78, OSNC 1979 nr 1, poz. 1), mającej moc zasady prawnej. Zgodnie z tą uchwałą, „w postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, a którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało ono sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym”

oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Nie można zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane).

Z kolei powołanie się w skardze kasacyjnej na potrzebę wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez autora skargi, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, ze wskazaniem na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty autora skargi skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia, ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkł. 2003 nr 13, poz. 5).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wypada stwierdzić, że skarżący nie wykazał istnienia powołanych przesłanek przedsądu. Sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zagadnienia prawne zostały już bowiem wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wykładnia wskazanych przepisów oraz zasady ich stosowania nie są w niniejszej sprawie potrzebne, skoro Sąd Najwyższy dokonał już takiej interpretacji w wyroku z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17 (OSNP 2019 nr 6, poz. 73), stwierdzając, że od 1 lipca 2011 r. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2137 ze zm.). Badania stanu trzeźwości pracownika nie może już przeprowadzić pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba), może tego dokonać jedynie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. funkcjonariusz Policji, strażnik straży gminnej/miejskiej). Powyższy wyrok uwzględnia zatem zmianę stanu prawnego zaistniałego po wydaniu wspomnianej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78 (OSNC 1979 nr 1, poz. 1).

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy uznał, że badanie stanu trzeźwości pracownika powinno zostać przeprowadzone tylko przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego. Skoro pozwana spółka - jako pracodawca - nie zadbała o przeprowadzenie tego badania, to nie udowodniła, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, polegającego na stawieniu się do pracy w dniu 23 października 2017 r. po spożyciu alkoholu. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Zapadłe rozstrzygnięcie wpisuje się zaś w aktualną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, z którą skarżący zdaje się polemizować.

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.